










Referenzen: Führungskräfteentwicklung, Traineeprogramme, Nachwuchskräfteentwicklung

	<p>2013-2014 1. Fortbildungsreihe Nachwuchsführungskräfte 2014-2015 2. Fortbildungsreihe Nachwuchsführungskräfte 2014-2015 1. Fortbildungsreihe Führungskräfte 3. Ebene</p> <p>Nachwuchsprogramm der Handwerkskammern Baden-Württemberg Die Handwerkskammern möchten künftige Führungskräfte aus ihren eigenen Reihen rekrutieren. In 5 Modulen ergänzt um Projektarbeiten für die Kammern setzen sich die Teilnehmenden mit Führungsinstrumenten auseinander. Die Fortbildung im Zeitraum von 1,5 Jahren sieht zur Unterstützung der individuellen Entwicklung auch ein begleitendes Coaching vor. Das Programm nutzt zur Vorbereitung der Module die elektronische Lernplattform der Führungsakademie</p> <p>Führungskräfteentwicklung der dritten Führungsebene der Handwerkskammern Baden-Württemberg Ende 2014 startet für Führungskräfte der Handwerkskammern ein besonderes Fortbildungsprogramm, das eng mit dem Thema Strategie verknüpft ist. Die Führungskräfte aus unterschiedlichen Handwerkskammern arbeiten gemeinsam an Führungs- und Strategiethemata um ihre Organisationen zukunftsfähig zu gestalten. Ein begleitendes Coaching unterstützt die individuellen Zielsetzungen der Teilnehmenden.</p>
<p>Hessische Verwaltung für Bodenmanagement und Geoinformation</p> 	<p>2012- 2015</p> <p>Führungskräfteentwicklung bei der Hessischen Verwaltung für Bodenmanagement und Geoinformation (HVBG) 120 Führungskräfte aus allen Bereichen und Standorten der HVBG arbeiten bereichsübergreifend in Workshopgruppen an verschiedenen Kulturthemen. Ziel der dreijährigen Fortbildungsreihe die neben Workshops auch Kollegiales Coaching vor- sieht ist die Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnis innerhalb der HVBG .</p>
 <p>Baden-Württemberg STAATSMINISTERIUM DER STAATSSKRETÄR</p>	<p>2010 – 2012</p> <p>Ressortübergreifender Nachwuchskreis des Staatsministerium Besonders qualifizierte Mitarbeitende aus allen Ressorts der Landesverwaltung setzen sich mit interdisziplinären Themen auseinander und lernen die Arbeit des Staatsministeriums kennen. Ein Themenschwerpunkt wird aus unterschiedlichen Per- spektiven beleuchtet und insbesondere um die strategisch gestaltenden Aspekte des Staatsministeriums ergänzt.</p>

	<p>2010 – 2011</p> <p>Qualifizierungsreihe für die Pädagogischen Hochschulen</p> <p>Die Fortbildungsreihe hat die Führungskräfte des gehobenen Dienstes für die bewusste Wahrnehmung und Durchführung ihrer Führungsaufgaben qualifiziert. Dafür waren drei Qualifizierungsmodule vorgesehen, mit den Schwerpunkten Führung, Kommunikation und Konfliktbearbeitung. Die Fortbildung erstreckte sich über den Zeitraum von Oktober 2010 bis Mai 2011 und wurde unter Einbeziehung der elektronischen Lernplattform der Führungsakademie durchgeführt.</p>
	<p>2008 - 2009</p> <p>Gemeinsames Traineeprogramm Konzern Stadt Karlsruhe</p> <p>In Anlehnung an das erfolgreiche Vorläuferprogramm aus dem Jahr 2001 haben sich die Konzernbereiche Stadtverwaltung, Klinikum, Verkehrsbetriebe, Stadtwerke erneut auf ein gemeinsames Traineeprogramm zur Gewinnung von Nachwuchskräften verständigt. 7 Teilnehmende werden in 12 Monaten darauf vorbereitet die anstehenden Veränderungen im Konzern Stadt Karlsruhe zu gestalten. Gemeinsame Projektarbeit für die Konzernbereiche stärkt den Konzerngedanken und stiftet konkreten Nutzen durch die Erarbeitung von Synergien.</p> <p>2001 - 2002</p> <p>Gemeinsames Traineeprogramm Konzern Stadt Karlsruhe</p> <p>Die Konzernbereiche der Stadt Karlsruhe haben die Nachwuchsgewinnung bereichsübergreifend im Rahmen eines Traineeprogrammes in Angriff genommen. 8 Nachwuchskräfte haben in 15 Monaten die einzelnen Konzernbereiche kennengelernt und über die Bearbeitung von Projekten konkreten Nutzen gestiftet. Die von den Trainees erarbeiteten Lösungen haben Synergieeffekte für den gesamten Konzern aufgezeigt und konkrete Kosteneinsparmöglichkeiten ermittelt.</p>
	<p>2008 - 2009</p> <p>Nachwuchskräfteentwicklungsprogramm „Fit für die Zukunft“ Main-Tauber Kreis</p> <p>Der Main-Tauber Kreis hat 11 Nachwuchskräfte der Landkreisverwaltung und 4 externe Teilnehmende aus Stadtverwaltungen für die Übernahme von Sonderaufgaben qualifiziert. Die Teilnehmenden haben in drei Modulen mit jeweils drei Projektphasen das Top Fit Programm des Landkreises zur Verwaltungsmodernisierung unterstützt, indem sie die Themen Kundenorientierung und Qualitätsmanagement für den Landkreis bearbeitet haben. Im dritten Modul wurden Innovationspotentiale in ausgewählten Bereichen ermittelt. Die konkreten Vorschläge die erarbeitet wurden befinden sich in der Umsetzung und tragen zur Weiterentwicklung des Landkreises bei.</p> <p>2014 – 2017</p> <p>Entwicklungsprogramm für junge Mitarbeitende im Main-Tauber Kreis</p> <p>In einem mehrstufigen Programm bekommen alle neu eingestellten Mitarbeitenden des gehobenen Dienstes die Möglichkeit ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln. Das Besondere des Programms ist die Verzahnung mit der eigenen Berufspraxis. Alle Teilnehmenden gestalten individuelle Transferaufgaben in ihrem beruflichen Umfeld. Nutzen für die Organisation und die Person gehen Hand in Hand.</p>

	<p>2007 - 2008 Multiplikatorenprogramm Stadt Ludwigsburg 17 Nachwuchskräfte der Stadtverwaltung wurden in einem knappen Jahr darauf vorbereitet Veränderungsprozesse in den Fachbereichen als Multiplikatoren zu unterstützen. Sie wurden mit den Themen Changemanagement und Moderation vertraut gemacht. Jeder Teilnehmende bearbeitete zwei Projekte mit dem Auftrag Geschäftsprozesse zu optimieren. Die Teilnehmenden und die Verwaltung profitierten unmittelbar von der Möglichkeit das Gelernte anzuwenden.</p> <p>2001 - 2004 Berufsbegleitendes Förderprogramm Stadt Ludwigsburg Im Verlauf von 2 Jahren wurden 8 Nachwuchskräfte der Stadt Ludwigsburg auf Führungsaufgaben vorbereitet. Die Teilnehmenden haben ihre Kompetenzen erweitern und vertiefen können und mit der integrierten Projektarbeit Nutzen gestiftet. Mit einem jährlichen Einsparvolumen von 158.000 Euro das bei zwei erfolgreichen Wertanalyseprojekten erwirtschaftet wurde, hat die Stadtverwaltung sofort von ihrer Investition in das Programm profitiert.</p>
	<p>2000 - 2001 Traineeprogramm Stadtwerke Ulm 8 Hochschulabsolventinnen und -absolventen wurden in einem umfangreichen Traineeprogramm auf Aufgaben im Energieversorgungsunternehmen vorbereitet. Theoriephasen und anschließende Projektbearbeitungen haben sich in den 12 Monaten ergänzt und dazu beigetragen neue Themen im Unternehmen zu befördern.</p>
	<p>1999 - 2000 Traineeprogramm Stadtwerke Karlsruhe 10 Hochschulabsolventen wurden über ein AC für das Traineeprogramm der Stadtwerke ausgewählt. Sie haben in umfangreichen Projektphasen einschließlich eines Auslandspraktikums bei einem Versorgungsunternehmen in 15 Monaten neue Methoden und Ideen erprobt, um die Stadtwerke in einem liberalisierten Markt erfolgreich zu positionieren.</p>
	<p>1998 – 2002 Mehrere Traineeprogramme EnBW - Konzern und Vertriebsgesellschaft Um den wachsenden Bedarf an Nachwuchskräften zu erfüllen haben Konzern und Vertriebsgesellschaft der EnBW regelmäßig Traineeprogramme durchgeführt. Die Trainees wurden in unterschiedlichen Bereichen des Konzerns eingesetzt und konnten ihre Kompetenzen im begleitenden Programm erweitern.</p>